

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK
LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN KINERJA
KARYAWAN**
(Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)

Sumainah Fauziah
Bambang Swasto Sunuharyo
Hamidah Nayati Utami
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: Fauziah.ub@gmail.com

ABSTRACT

This research also analyze and explain on significant influence of direct compensation on employee working motivation, indirect compensation on employee working motivation, direct compensation on employee performance, indirect compensation on employee performance and employee working motivation on employee performance. This research used explanatory research. Sample used in this research is 49 employee of AJB Bumiputera 1912 Celaket Malang branch. Researcher used saturated sampling technique to all permanent employees of AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang branch. Data analysis used was descriptive analysis and inferential data analysis which used path analysis. The research result shows direct compensation have a significant influence on employee working motivation with significant score 0,000, indirect compensation have a significant influence on employee working motivation with significant score 0,001, direct compensation have a significant influence on employee performance with significant score 0,018, indirect compensation have an insignificant on employee performance with significant score 0,165, employee working motivation have a significant influence on employee performance with significant score 0,000. Recommendation for further research in to develop the research with replacing or adding other variables that could effect the employee working motivation and employee performance.

Keyword: *Direct Compensation, Indirect Compensation, Employee Working Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan kompensasi langsung terhadap motivasi kerja karyawan, kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan, kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat penjelasan (*explanatory research*). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu semua karyawan tetap pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis Jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001, kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,018, kompensasi tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,165, motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya ialah untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengganti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Motivasi Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin meningkat dan berlangsung ketat tidak terkecuali bisnis dalam sektor jasa. Persaingan ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada. Berbagai strategi yang dikembangkan oleh perusahaan sangat beragam tergantung pada lingkungan yang dihadapi. Strategi yang dilakukan oleh suatu perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya yang berkualitas khususnya sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2014:118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi terbagi menjadi dua bentuk yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung menurut Dessler (1998:89) "Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Menurut Dessler (1998:85) kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka diperlukan adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Menurut Moeheriono (2009:319) tujuan utama setiap organisasi merancang sistem Kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten bertahan di perusahaan. Gibson (2000:179) dalam Wibowo (2007:149) menyatakan tujuan utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Menurut George (2013:130) Motivasi dapat diartikan sebagai pengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena ia ingin melaksanakannya. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan bahwa karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan (prestasi kerja)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Suatu perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya dan memberikan penghargaan atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu memotivasi para karyawannya agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik dengan memberikan kompensasi maka karyawan akan merasa kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan dihargai dengan baik dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan Asuransi jiwa yang pertama berdiri di Indonesia. Didirikan seabad yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi mutual, dimiliki oleh pemegang polis Indonesia, dioperasikan untuk kepentingan pemegang polis Indonesia, dan dibangun berdasarkan tiga pilar 'mutualisme', 'idealisme' dan 'profesionalisme'. Sebagai perusahaan Asuransi yang tergolong dalam perusahaan penyedia jasa. AJB Bumiputera 1912 dituntut mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan para karyawannya. Pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya SDM yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi. AJB Bumiputera 1912 berusaha untuk menciptakan SDM yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dengan membuat terobosan yaitu pemberian Penghargaan atau kompensasi kepada karyawan.

Dengan adanya ketentuan pemberian penghargaan kepada karyawan maka kepala cabang perlu meningkatkan kemampuan manajerial dan leadership yang lebih cerdas dan kreatif dalam mengelola organisasi. Pengelolaan organisasi yang baik tersebut dapat dilihat melalui keberhasilan pemberian penghargaan kepada karyawan yang didasarkan pada keadilan/kebijakan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang ?
2. Apakah Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang ?
3. Apakah Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang ?
4. Apakah Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang ?
5. Apakah Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang ?
6. Apakah Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang ?

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

a. Bentuk Kompensasi

1. Kompensasi Langsung

Simamora (1997:541) mengungkapkan bahwa kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Menurut Dessler (1998:89) "Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Menurut Rivai (2004:360) ada tiga bentuk kompensasi langsung sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan .

3. Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

2. Kompensasi tidak Langsung

Menurut Dessler (1998:85) kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Salah satu bentuk Kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan. Menurut Simamora tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Menurut Simamora (2006:541) tunjangan karyawan dibagi 3 yaitu :

1. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
2. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.
3. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.

2. Motivasi

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau

menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan /keinginan, yang berlangsung secara sadar (Bangun,2012:312). Motivasi kerja menurut Hasibuan (2014:143) motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

a. Teori Hirarki Maslow (*Maslow's Need Hierarchy*)

Teori yang dikemukakan oleh Maslow dalam Hasibuan (2014:153) pada tahun 1943 ini mencoba menjelaskan kekuatan dari pada kebutuhan-kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak.

Dasar teori Maslow menurut Hasibuan (2014:153) adalah :

1. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
2. Suatu kebutuhan yang telah dipenuhi tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi alat motivator.
3. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang /hierarki, yakni:

1. *Physiological Needs*

Kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. *Safety and Security Needs*

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada dua bentuk,

b. Teori ERG oleh Alderfer

Teori ini diungkapkan oleh Alderfer (1972) dalam Winardi (2004:78) menyatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti manusia (karyawan) yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence*), yaitu kebutuhan untuk tetap bisa hidup. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan fisiologis dan faktor higienis.
2. Kebutuhan berhubungan (*relatedness*), yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.

3. Kebutuhan untuk berkembang (*growth*), yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik seseorang untuk mengembangkan diri. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dari Maslow, dan Kebutuhan motivasi.

3. Kinerja Karyawan

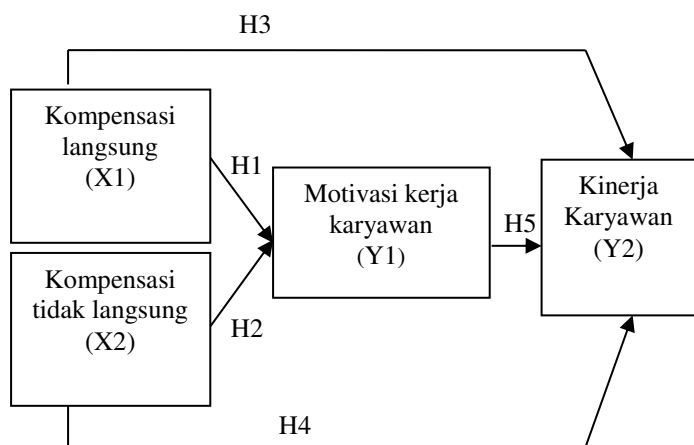
Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja (prestasi kerja) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Armstrong dalam Wibowo (2007:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi”.

a. Pengukuran Kinerja Karyawan

Indikator atau alat ukur sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna mengukur tingkat kinerja dan prestasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Dharma (2003:4) ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan antara lain :

1. Kuantitas, yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Merupakan kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan, sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas, yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan, tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu berkaitan dengan sesuai tindakan dengan waktu yang telah direncanakan. Merupakan suatu jenis khusus, dari ukuran kuantitatif yang merupakan ketepatan waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.

4.HIPOTESIS



Gambar 1

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. H1 : ada pengaruh signifikan Kompensasi langsung (X₁) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y₁).
2. H2 : ada pengaruh signifikan Kompensasi tidak langsung (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y₁).
3. H3 : ada pengaruh signifikan Kompensasi langsung (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂).
4. H4 : ada pengaruh signifikan Kompensasi tidak langsung (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂).
5. H5 : ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja Karyawan (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂).

METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan jenis Penelitian *Explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (analisis path). Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang dengan jumlah sampel 42 responden yang berlokasi di Jl. Jaksa Agung Suprpto No.83 Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.Hasil Analisis Deskriptif

Tabel.1
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Langsung (X₁)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0	9	17,3	3	5,8	19	36,5	18	34,6	3,94
X1.2	0	0	4	7,7	8	15,4	15	28,8	22	42,3	4,12
X1.3	0	0	6	11,5	4	7,7	19	36,5	20	38,5	4,08
X1.4	0	0	7	13,5	6	11,5	15	28,8	21	40,4	4,02
X1.5	0	0	10	19,2	1	1,9	27	51,9	11	21,2	3,80
Grand Mean Variabel Kompensasi Langsung (X ₁)											4,00

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Keterangan :

X1.1 : Ketepatan waktu penggajian.

X1.2 : Besarnya gaji sesuai dengan masa kerja

X1.3 : Besarnya gaji sesuai dengan jabatan karyawan.

X1.4 : Besarnya bonus sesuai dengan prestasi kerja.

X1.5 : Kesesuaian bonus dengan harapan

Tabel.2
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X₂)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	0	0	9	17,3	5	9,6	22	42,3	13	25,0	3,80
X2.2	0	0	3	5,8	7	13,5	20	38,5	19	36,5	4,12
X2.3	0	0	8	15,4	7	13,5	31	59,6	3	5,8	3,60
X2.4	0	0	10	19,2	3	5,8	34	65,4	2	3,8	3,57
X2.5	0	0	8	15,4	5	9,6	33	63,5	3	5,8	3,63
Grand Mean Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X ₂)											3,74

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Keterangan :

X2.1 : Ketepatan waktu pemberian tunjangan.

X2.2 : Kesesuaian tunjangan dengan masa kerja.

X2.3 : Kesesuaian tunjangan dengan harapan.

X2.4 : Kemudahan pelayanan kesehatan.

X2.5: Pelayanan kesehatan memenuhi kebutuhan kesehatan.

Tabel.3
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	0	0	10	19,2	3	5,8	10	19,2	26	50,0	4,06
Y1.2	0	0	5	9,6	7	13,5	15	28,8	22	42,3	4,10
Y1.3	0	0	0	0	10	19,2	11	21,2	28	53,8	4,36
Y1.4	0	0	8	15,4	5	9,6	16	30,8	20	38,5	3,98
Y1.5	0	0	11	21,2	2	3,8	23	44,2	13	25,0	3,77
Y1.6	0	0	13	25,0	0	0	22	42,3	14	26,9	4,02
Y1.7	0	0	5	9,6	8	15,4	20	38,5	16	30,8	3,95
Y1.8	0	0	2	3,8	7	13,5	14	26,9	26	50,0	4,30
Grand Mean Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y ₁)											4,07

Karyawan (Y₁)

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Keterangan :

Y1.1 : Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan.

Y1.2 : Pemberian perlindungan dan keamanan.

Y1.3 : Hubungan karyawan dengan atasan.

Y1.4 : Hubungan antar Karyawan.

Y1.5 : Hubungan kerja sama untuk menyelesaikan tugas.

Y1.6 : Kesempatan mengembangkan karir.

Y1.7 : Memberikan peluang untuk mengembangkan potensi bagi karyawan.

Y1.8 : Pujian dari atasan atas kinerja yang diperoleh.

Tabel.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y2.1	0	0	1	1,9	12	23,1	16	30,8	20	38,5	4,12
Y2.2	0	0	7	13,5	4	7,7	10	19,2	28	53,8	4,20
Y2.3	0	0	0	0	12	23,1	11	21,2	26	50,0	4,28
Y2.4	0	0	7	13,5	6	11,5	6	11,5	30	57,7	4,20
Y2.5	0	0	8	15,4	4	7,7	32	61,5	5	9,6	3,69
Y2.6	0	0	13	25,0	28	53,8	8	15,4	49	94,2	3,90
Grand Mean Variabel Kinerja Karyawan (Y ₂)											4,06

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Keterangan :

Y2.1 : Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

Y2.2 : Peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan diatas standar yang ditetapkan.

Y2.3 : Ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan.

Y2.4 : Mutu pelayanan terhadap konsumen sudah baik.

Y2.5 : Kesesuaian waktu dengan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

Y2.6 : Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan karyawan yang lain.

Distribusi frekuensi pada variabel kompensasi langsung (X₁) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 4,00 sehingga dapat diartikan bahwa karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang merasa kompensasi langsung yang diberikan sudah tinggi. Karyawan merasa gaji yang diterima tepat waktu, karyawan merasa gaji yang di terima sesuai dengan masa kerja, karyawan merasa besarnya gaji yang diterima sesuai dengan jabatan, karyawan merasa besarnya bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja, karyawan merasa besarnya bonus sesuai dengan harapan. Distribusi frekuensi pada variabel kompensasi tidak langsung (X₂) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 3,74 sehingga dapat diartikan bahwa karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang merasa kompensasi tidak langsung yang diberikan cukup tinggi. Karyawan merasa pemberian tunjangan tepat waktu, karyawan merasa pemberian tunjangan sesuai dengan masa kerja, karyawan merasa pemberian tunjangan sesuai harapan, karyawan merasa cukup diberikan kemudahan dalam pelayanan kesehatan, karyawan merasa pelayanan kesehatan memenuhi kebutuhan kesehatan. Distribusi frekuensi pada variabel motivasi kerja karyawan(Y₁) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 4,07 sehingga dapat diartikan bahwa karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja. Distribusi frekuensi pada variabel kinerja karyawan (Y₂) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 4,06 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang secara kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu telah berjalan dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh item dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,28 yang menyatakan bahwa karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Hasil Analisis Jalur (*Path*)

Tabel.7

Hasil Analisis Jalur Pengaruh (X_1, X_2 terhadap Y_1)

Variabel	Beta	t hitung	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Kompensasi langsung (X_1)	0,517	3,917	0,000	Signifikan
Kompensasi tidak langsung (X_2)	0,449	3,403	0,001	Signifikan
Y_1 : Motivasi Kerja Karyawan R : 0,952 R square (R^2) : 0,907 Adjusted R Square : 0,903				

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

a. Pengaruh Kompensasi Langsung (X_1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y_1)

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,517 diartikan bahwa kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang memiliki pengaruh positif sebesar 0,517 terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis *path* yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan α 0,05 ($0,000 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dimana semakin tinggi kompensasi langsung yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hal tersebut diatas yang menunjukkan bahwa tujuan kompensasi langsung adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2014:121) Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Disamping itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Adiyatma (2012), Wardhani (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung secara signifikan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y_1)

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,449 diartikan bahwa kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang memiliki

pengaruh positif sebesar 0,449 terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis *path* yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,001 dengan α 0,05 ($0,001 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2014:121) Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Disamping itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Adiyatma (2012), Wardhani (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung secara signifikan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Tabel.8

Hasil Analisis Jalur Pengaruh (X_1, X_2, Y_1 terhadap Y_2)

Variabel	Beta	t hitung	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Kompensasi langsung (X_1)	0,287	2,446	0,018	Signifikan
Kompensasi tidak langsung (X_2)	-0,160	-1,412	0,165	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja Karyawan (Y_1)	0,849	7,488	0,000	Signifikan
Y_2 : Kinerja Karyawan R : 0,973 R square (R^2) : 0,946 Adjusted R Square : 0,942				

Sumber : Data primer yang diolah tahun 201

c. Pengaruh Kompensasi Langsung (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,287 diartikan bahwa kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang berpengaruh positif sebesar 0,287 terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis *path* yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,018 dengan α 0,05 ($0,018 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi langsung berupa gaji dan bonus yang

diberikan perusahaan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Handoko (1998 :155) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan serta salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Putri (2015), Wardhani (2011), yang menyatakan bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,160 diartikan bahwa kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis *path* yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,165 dengan *alpha* 0,05 ($0,165 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 diterima H_4 ditolak. Kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan itu sendiri. Tetapi pada kenyataannya kompensasi tidak langsung belum cukup menjadi acuan kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang dengan *grand mean* paling rendah dibandingkan dengan kompensasi langsung. Jadi demikian kinerja yang dimiliki karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang tidak diperoleh dari kompensasi tidak langsung.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang lebih meningkat kinerjanya karena adanya kompensasi langsung dari pada kebutuhan lainnya, dengan demikian bahwa pernyataan Hariandja (2002:34), yaitu “Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat”. Berdasarkan penelitian pada AJB Bumiputera cabang Celaket Malang melalui angket penelitian, terlihat bahwa indikator pemberian kemudahan dalam pelayanan kesehatan menghasilkan rata-rata (*mean*) paling rendah daripada indikator lainnya sehingga dari hasil tersebut peneliti mengindikasikan bahwa AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang kurang

memperhatikan kompensasi tidak langsung khususnya dalam memberikan kemudahan pelayanan kesehatan. Untuk mendapatkan uang jaminan kesehatan memerlukan waktu yang lama tidak bisa langsung cair saat itu juga prosesnya melalui kantor wilayah malang terlebih dahulu selanjutnya perlu dikonfirmasi dari kantor pusat setelah itu karyawan bisa mendapatkan uang jaminan kesehatan. Dengan begitu karyawan lebih sering menggunakan uang pribadinya terlebih dahulu karna prosesnya yang cukup lama

e. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,849 diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang memiliki pengaruh positif sebesar 0,849. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis *path* yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan *alpha* 0,05 ($0,000 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak H_5 diterima sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja karyawan yang diberikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2009:67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Disamping itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Putri (2015), Wardhani (2011), bahwa motivasi kerja karyawan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang tentang pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi langsung menunjukkan rata-rata sebesar 4,00, hal tersebut berarti responden setuju mengenai kompensasi langsung yang didapat di AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Variabel kompensasi tidak langsung menunjukkan rata-rata sebesar 3,74 hal tersebut berarti responden setuju mengenai kompensasi tidak langsung yang didapat di AJB Bumiputera 1912 cabang

Celaket Malang. Variabel motivasi kerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 4,07 hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang tinggi, selanjutnya variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 4,06 hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang tinggi.

2. Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Analisis data statistik memperoleh besarnya koefisien β sebesar 0,517 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,917 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka variabel kompensasi langsung (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel mediator, yaitu motivasi kerja karyawan (Y_1).
3. Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Analisis data statistik memperoleh besarnya koefisien β sebesar 0,449 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,403 dengan probabilitas sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) maka variabel kompensasi langsung (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel mediator, yaitu motivasi kerja karyawan (Y_1).
4. Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Analisis data statistik memperoleh besarnya koefisien β sebesar 0,287 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,446 dengan probabilitas sebesar 0,018 ($0,018 < 0,05$) maka variabel kompensasi langsung (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, kinerja karyawan (Y_2).
5. Kompensasi tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Analisis data statistik memperoleh besarnya koefisien β sebesar -0,160 dengan nilai t_{hitung} sebesar -1,412 dengan probabilitas sebesar 0,165 ($0,165 > 0,05$) maka variabel kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y_2).
6. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Analisis data statistik memperoleh besarnya koefisien β sebesar 0,849 dengan nilai t_{hitung}

sebesar 7,488 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka variabel motivasi kerja karyawan (Y_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, kinerja karyawan (Y_2).

2.Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Dan penelitian ini menunjukkan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan namun berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Maka alangkah baiknya pihak manajemen AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang lebih mengutamakan kompensasi tidak langsung untuk karyawan sehingga pada akhirnya dapat memiliki pengaruh yang lebih tinggi dan dapat secara maksimal mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan yang ada pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan tunjangan tepat waktu dan sesuai harapan, memberikan kemudahan dalam pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan kesehatan karyawan
2. Mengingat variabel kompensasi langsung dan tidak langsung dalam
3. penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengganti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun,wilson.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary.1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan :Benyamin Molan,Edisi Bahasa Indonesia,Jakarta:PT Prenhallindo.

- Dharma, Agus.2003. *Manajemen Prestasi Kerja*.Jakarta : Rajawali Press.
- George,R.Terry.2013.*Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Handoko,T.Hani.1998.*Manajemen Sumber Personalia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat belas. Yogyakarta: BPFE
- Handoko,t.Hani.2014.*Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* .Edisi Kedua.Cetakan Ke 21.Yogyakarta:BPFE-yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Grasindo
- Mangkunegara, AP . 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moheriono.2009. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*.Cetakan kedua .Bogor : Ghalia indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *MSDM untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Ketiga. Cetakan Kedua .Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja Devisi bukuPerguruan Tinggi*.Jakarta:PT Jasa Grafindo Persada.
- Winardi.2004.*Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta:Grafindo Persada.